

Ob kleine Firma oder Konzern – Gesundheit wird gross geschrieben

HR-Fitness Die Wichtigkeit körperlicher, psychischer und sozialer Gesundheit der Mitarbeitenden ist erkannt. Das Thema beschäftigt nicht länger nur Grossfirmen, auch KMU und ihr Personal schliessen sich gesundheitsfördernden Projekten an.

VON KARIN AMMANN

WESHALB GIBT ES MODERNE BÜROS, Kantinen und Weiterbildungsangebote? Weil die Arbeitgeber erkannt haben, dass gesunde, zufriedene Mitarbeitende mehr leisten. Menschen sind keine Maschinen – und sie verrichten ihren Job nicht hauptsächlich wegen des Lohns. Um das Bewusstsein für die psychischen und sozialen Bedürfnisse der Mitarbeitenden zu schärfen und den interessierten Firmen die damit verbundenen strukturellen und organisatorischen Anpassungen zu erleichtern, hat die Stiftung Gesundheitsförderung Schweiz ein Langzeitprogramm ins Leben gerufen.

GESUNDHEIT LIEGT IM TREND – und das ist gut so. Befürchtungen ob der Zukunft und Entwicklung des Gesundheitswesens im Allgemeinen haben Herr und Frau Schweizer letztes Jahr am meisten beschäftigt. Laut einer Umfrage zu den «grössten Sorgen 2001» liegt die Gesundheit an der Spitze, noch vor der Arbeitslosigkeit oder der Europa-Frage.

Die Voraussetzungen sind gegeben, um das Thema Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz – dem Ort, an dem sich der Grossteil der Bevölkerung am meisten aufhält – ins Blickfeld zu rücken.

AM 1. JULI 2001 IST ein Drei-Jahres-Programm «Betriebliche Gesundheitsförderung in KMU» angelaufen, an dem elf Unternehmen aus verschiedenen Branchen und Landesteilen beteiligt sind. Europaweit ist es ein einmaliges

«Model of Good Practice», welches an den Puls der Wirtschaft vordringt: zu den kleinen und mittleren Unternehmen. Die Gesamtprojektsomme beträgt 2,236 Millionen Franken, und das Projekt befindet sich zurzeit in der Umsetzungs- und Testphase.

Das Projekt hat sich zum Ziel gesetzt, KMU-spezifische Module zu entwickeln – sei dies in Form von Workshops, Befragungen oder Kursen – und diese in zwölf Pilotbetrieben zu testen. Anhand der Resultate dieser Testphase werden die Module anschliessend angepasst und landesweit verbreitet – mittels einer Website, überregionalen Netzwerken und Multiplikatoren, welche die Ideen und Ansätze in neue Firmen tragen.

DIE BETRIEBLICHE GESUNDHEITSFÖRDERUNG stellt die einzelnen Angestellten und nicht ein System ins Zentrum – und sie hebt die wertvollen Elemente der Arbeit hervor. Längerfristig soll das Projekt erreichen, dass betriebliche Gesundheitsförderung ein Bestandteil der Führungsphilosophie wird, und auch psychische und soziale Gesundheit einen hohen Stellenwert erreichen. Die verschiedenen Module sollen praxisnah zur Anwendung kommen und mit vorhandenen Systemen wie ASA Branchenlösungen oder Qualitätsmanagement-Systeme abgestimmt werden. Um das Projekt in einen grösseren Rahmen zu setzen, werden auch relevante Partner aus Wirtschaft, Politik und Forschung einbezogen.

NICHT ZU UNTERSCHÄTZEN IST der «Empowerment-Faktor» des Projektes: Die KMU und deren Mitarbeitende werden direkt einbezogen, die diversen Beteiligten können selber die Initiative ergreifen und dem Programm entscheidende Impulse geben. Ausserdem lassen sich auf diese Weise Wissen und Kompetenzen der Projektmitarbeitenden bündeln. In den einzelnen Unternehmen werden dank des Projektes nachhaltige Strukturen geschaffen, sei dies in Form von organisatorischen Bedingungen oder in der Einrichtung von Gesundheitszirkeln.

EINEM DERART AMBITIÖSEN PROJEKT sind auch gewisse Grenzen gesetzt – ein Beispiel aus dem Ausland soll dies verdeutlichen: Im Frühjahr fand in Bratislava ein Kongress über Gesundheitsförderung in Spitälern statt. Das Fazit: In der Theorie sind die vorgestellten Thesen und Massnahmen prima, in der Praxis jedoch lassen sie sich nicht durchsetzen. Bezüglich Absenzen und Personalpflege wurde mit Recht festgestellt: Wenn es an den Grundlagen fehlt (etwa knappe Finanzen, ausgetrockneter Arbeitsmarkt), kann betriebliche Gesundheitsförderung auch keine besseren Rahmenbedingungen herbeizaubern.

Ein weiterer Ansporn für das Schweizer Projekt, Produkte zu entwickeln, welche realitätserprobt und somit umsetzungstauglich sind, denn davon hängt schliesslich der Erfolg des Projektes ab.



KARIN AMMANN, lic. phil., Arbeitspsychologin, war Gleichstellungsbeauftragte beim Kaufmännischen Verband Zürich und ist seit April 2002 Co-Leiterin eines nationalen Projekts zur betrieblichen Gesundheitsförderung in KMU beim Institut für Sozial- und Präventivmedizin der Uni Zürich.

Auskünfte zu Programmorganisation und Programmablauf erteilen die Projektleiterinnen:

Sandra Kündig
IfA Institut für Arbeitsmedizin
Kreuzweg 3 /ABB-Areal, 5400 Baden
T: 056 205 61 99, F: 056 205 76 16
sandra.kuendig@arbeitsmedizin.ch
Karin Ammann
Institut für Sozial- und Präventivmedizin
Sumatrastrasse 30, 8006 Zürich
T: 01 634 46 23, F: 01 634 49 62
karin.ammann@ifspm.unizh.ch

ÜBERBLICK MODULE LZP BGF-KMU 2001 BIS 2004			TAGUNG
Basismodule	Argumentarium & Grundprinzipien (1) Broschüre (a) Motivationsworkshop (b)		3. TAGUNG DES NATIONALEN NETZWERKS FÜR BETRIEBLICHE GESUNDHEITSFÖRDERUNG FL & CH Am 21./22. Oktober 2002 veranstaltet die Suva zusammen mit dem Staatssekretariat für Wirtschaft (seco) und der Gesundheitsförderung Schweiz eine nationale Tagung des Netzwerks für Betriebliche Gesundheitsförderung FL & CH und der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz. Der 1. Tag steht ganz im Rahmen der Umsetzung der betrieblichen Gesundheitsförderung. Es werden nebst nationalen und internationalen Netzwerkaktivitäten gute Praxisbeispiele aus der ganzen Schweiz präsentiert. Am Nachmittag besteht die Möglichkeit, sich für einen von zehn Workshops zum Thema betriebliche Gesundheitsförderung einzuschreiben, in welchem Fragen wie auch Anregungen eingebracht werden können. Der 2. Tag widmet sich verschiedenen Themen aus dem Bereich Stressprävention am Arbeitsplatz. Infos: www.suva.ch/betrieblichegesundheitsfoerderung
	Benchmarking BGF / Erfolgskontrolle (2) Management-Befragung (a) MitarbeiterInnen-Befragung (b)		
	Strategieentwicklung (3) Gesundheitszirkel (a) Projektmanagement (b) Interne Kommunikation (c)		
	Organisationsentwicklung Arbeitsgestaltung (4) Aspekte der Ergonomie (6)	Personalentwicklung Zusammenarbeit im Team (5) BGF als Führungsaufgabe (7)	
		Gesundheitsverhalten Wellness (8) Persönliches Ressourcenmanagement (9)	
2 bis 3 Wahlmodule (evtl. 1 Wunschmodul)			